Ročník XIII. (VII.) V Praze dne 20. září 1934. Číslo 9.

PRACOVNÍ PRÁVO

ČASOPIS PRO VÝKLAD PRACOVNÍCH A SOCIÁLNĚ POJIŠŤOVACÍCH ZÁKONŮ.

Dr. L. LANGER:

Náhrada ušlého výdělku přísedícím pracovních soudů ze stavu zaměstnanců s pevným měsíčním platem.

Některé pracovní soudy a také soudy odvolací zamítají žádosti přísedících ze stavu zaměstnanců s pevným měsíčním platem za vyplacení náhrady ušlého výdělku. Dostal se nám do rukou oběžník presidia krajského soudu civilního v Praze, který má toto znění: »Bylo pozorováno, že soudy s agendou podle zákona č. 131/31 sb. nepostupují jednotně při vyplácení náhrady skutečně ušlého výdělku (§§ 11 zák. č. 131/1931 a § 2, odst. 1. vl. nař. č. 217/31 sb.) přísedícím ze stavu zaměstnanců, majícím pevný měsíční plat. Náhrada tato budiž ve výši určené § 2, odst. 1. vl. nař. č. 217/31 sb. vyplacena pouze oněm zaměstnancům s pevným měsíčním platem, kteří prokáží potvrzením zaměstnavatelovým, že výkonem funkce přísedícího při pracovním soudnictví skutečně utrpěli škodu na svém výdělku, pokud vůbec podle ustanovení práva občanského k takové újmě dojíti může. O tom dávám věděti podle výnosu presidia vrchního soudu ze dne 9. t. m. Pres. 34.301-5/34.«

Z oběžníku jest patrno, že byl vydán k výnosu presidia vrchního soudu; pravděpodobně také ostatním krajským soudům v Čechách byl dodán citovaný výnos presidia vrchního soudu.

K obsahu oběžníku podotýkáme: Podle § 11, odst. 1. zákona o pracovních soudech přísedící mají nárok na náhradu hotových vydání, která jsou spojena s výkonem jejich úřadu, a přísedící ze stavu zaměstnanců a drobných zaměstnavatelů obdrží mimo to za každý výkon náhradu ušlého výdělku.

Podle § 2 vládního nařízení ze dne 22. XII. 1931, č. 217 Sb. z. a nař., kterým se upravuje náhrada hotových vydání a ušlého výdělku přísedícím pracovních soudů, »náhrada ušlého výdělku podle odstavce 1. přísluší přísedícím ze stavu zaměstnanců vůbec«. Z tohoto znění vládního nařízení jest patrno, že přísedícím ze stavu zaměstnanců přísluší náhrada ušlého výdělku v ů b e c, t. j. bezpodmínečně, a že nejsou povinni prokazovati, že jim s výkonem jejich úřadu vznikla újma na výdělku.

Správnost tohoto názoru jest patrna ze spisu »Pracovní soudy«, který vydal dr. František Vážný, druhý representant Nejvyššího soudu a řádný profesor civilního řízení university v Brně. Na str. 17 tohoto spisu se praví: »Kdežto náhrada hotových výloh přísluší všem přísedícím, není tomu tak s náhradou ušlého výdělku. Tato náhrada přísluší bez dalšího rozlišování v š e m přísedícím ze stavu zaměstnanců.«

Presidium vrchního soudu i krajského soudu civilního v Praze nepřihlíží však ke znění vládního nařízení ze dne 22. XII. 1931, č. 217 Sbírky, jímž byl zákon o pracovních soudech proveden, a zamítají žádosti přísedících ze stavu zaměstnanců, nemohou-li prokázati, že jim výkonem jejich úřadu vzešla újma na výdělku. Toto svoje stanovisko odůvodnilo presidium vrchního soudu v Praze v usnesení ze dne 15. března 1934, č. Pres. 11.705-26/34 g) takto: »Podle § 11, odst. 1. zák. č. 131 Sb. z. a n. má přísedící ze stavu zaměstnanců a drobných zaměstnavatelů nárok na náhradu skutečně ušlého výdělku; dostává-li přísedící, který jest zaměstnancem, nezkrácený plat, i když snad následkem vykonávání funkce přísedícího nějakého pracovního soudu nemohl vykonati práci v některý pracovní den, neujde mu ničeho na výdělku, i když snad

zmeškaný pracovní čas musí v hodinách mimoúředních nahraditi. Z toho, že dostává jinak za práci mimo úřední hodiny zvláštní odměnu, nemůže stěžovatel odvozovati uplatněný nárok. Kdyby totiž stěžovatel funkci přísedícího pracovního soudu nevykonal a tudíž žádného pracovního času nezmeškal, mohl by svoji práci, pokud nepřevyšuje normální množství, vykonati v úředních hodinách, nemusel by proto pracovati přes čas a neměl by také nároku na zvláštní odměnu za tyto práce. Za pouhou ztrátu času, není-li spojena se ztrátou výdělku, nemůže však stěžovatel žádati náhradu, ježto vykonávání funkce přísedícího při pracovním soudnictví náleží k občanským povinnostem každého státního příslušníka.«

V tomto rozhodnutí a také v oběžníku ze dne 24. srpna 1934, č. Pres. 10.228-5/34 nepřihlíží vrchní soud k ustanovení § 2, odst. 2. vládního nařízení ze dne 22. XII. 1931, č. 217 Sb. zák. a nař., podle něhož přísluší přísedícím ze stavu zaměstnanců nárok na náhradu ušlého výdělku vůbec, což znamená bezpodmínečně i tehdy, když nepředložili doklad o tom, že jim následkem výkonu jejich úřadu vznikla újma na výdělku.

Znění § 11 zákona o pracovních soudech nutno vykládati v souvislosti s ustanovením § 2 vládního nařízení ze dne 22. XII 1931, č. 217 Sb. zák. a nař., jímž se upravuje náhrada hotového vydání a ušlého výdělku přísedícím pracovních soudů.

Jsme si vědomi toho, že vládní nařízení nemůže měniti zákonné ustanovení, může je však doplňovati.

Mnohem šťastnější nežli § 11 zákona o pracovních soudech zní § 139 pensijního zákona, podle něhož přísedícím pojišťovacích soudů přísluší náhrada hotových výloh a platy presenční, jejichž výše má býti stanovena vládním nařízením.

Úřad přísedícího pracovních soudů jest velmi odpovědný a namáhavý a vyžaduje značné ztráty času, která musí býti v povolání nahrazována obyčejně neplacenou prací přes čas.

V zájmu řádného fungování pracovních soudů by bylo, aby přísedící pracovních soudů z kruhů zaměstnaneckých za svoji úřední činnost dostávali presenční platy stejně, jako dostávají přísedící soudů pojišťovacích.

Je-li třeba změny zákona o pracovních soudech, budiž urychleně provedena.

JUDr. JOSEF BUDNÍK:

Definice kolektivní smlouvy v platném právu.

1. Problém.

Ustanovení různých předpisů platného práva o kolektivních smlouvách se jasně vyslovují pro jejich závaznost. Nemáme však dosud jednotného zákonného vymezení pojmu kolektivní smlouvy pracovní. Ačkoliv tvorba určitého právního pojmu jest zásadně věcí právní teorie, přece jen zákonodárce mnohdy sám vytyčuje ty znaky, jež určitá skutková podstata musí vykazovati, máme-li usouditi na existenci určitého právního smluvního typu. Totéž platí o kolektivních smlouvách. Ježto není jednotného zákona, jenž by všeobecným způsobem upravoval kolektivní smlouvu jako smluvní typ, není ani jednotné legální definice. Máme sice řadu ustanovení, vydaných ve formě zákona, vládního nařízení nebo vyhlášky vlády, nicméně ani tyto normy nevytyčují všech znaků skutkových podstat, jaké tu musí býti, máme-li usouditi na existenci kolektivní smlouvy pracovní, a pokud snad přece jen takováto kriteria obsahují, neurčují jejich obsah jednotným způsobem.

Teprve výkladem právních norem, jenž se pokouší o jakousi legální definici kolektivní smlouvy, jest možno dojíti k názoru, co podle positivního práva lze touto smlouvou rozuměti.

2. Které zákonné nebo jiné předpisy definují kolektivní smlouvy.

Poukazuji v této souvislosti na přehledné pojednání Jar. Hlaváčka v čís. 13. „Pracovního práva", v němž pod titulem „Nová ustanovení o závaznosti kolektivních smluv" podává přehled norem upravujících právní institut kolektivních smluv. Nás zajímají toliko ty z norem o kolektivních smlouvách, jež obsahují kriteria těchto smluv. Ježto pak neexistuje legální kriterium všeobecně platné, nutno postupovati kasuisticky. Při tom nutno rozlišovati mezi prvkem personálním a obsahovým, jež mají pro definici kolektivní smlouvy stejnou měrou zásadní význam. Personální prvek míří na smluvní strany, zajímá se o osoby, mezi nimiž jedině kolektivní smlouva může býti ujednána, materiální prvek pak míří na možný předmět ujednání stran pot. na obsah nutný, bez něhož by smlouva nemohla býti považována za smlouvu kolektivní.

Z norem nás zajímajících dlužno citovati:

a) § 114 b) živnostenského řádu č. 22/1885 ř. z.
b) § 6 (2) zákona o obchodních pomocnících č. 20/1910 ř. z.
c) § 142 zákona o sociálním pojištění.
d) § 21 zákona o domácké práci č. 29/1919 ex 1920 Sb. z. a n.